

# PENGARUH PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH KOMPETENSI PEKAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA BATU

Oleh : **Suhartono**  
BPBD Kota Batu

## Abstract

*The purpose of this study is to measure and analyze whether there is influence of training and individual characteristics of employee competence, the effect of training, individual characteristics and competence on employee performance, and the indirect influence of training and individual characteristics on employee performance is mediated by the competence of employees in the environment Regional Disaster Management Agency (BPBD) Batu City.*

*The population used in this study is all employees in the environment BPBD Kota Batu by using the census method is to take all existing employees as respondents by distributing questionnaires. This research uses descriptive method of analysis and verification with qualitative approach, and using path analysis. In this research it can be seen that there is influence of training on employee competence of 0,025 and individual characteristics to employee competence equal to - 0,051, influence of training to employee performance equal to 0,196, individual characteristic to employee performance 0,455 and competence to employee performance equal to 0,053, Direct training on the performance of employees mediated by the competence of employees in the environment BPBD Kota Batu is  $0.196 + 0.0013 = 0.197$  and indirect influence of individual characteristics on the employee performance mediated by the competence of employees in the environment BPBD Kota Batu is  $0.455 + 0.024 = 0.479$ .*

*Keywords: training, individual characteristics, competence and performance.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pegawai aparatur negara yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara merata dengan profesionalitas dan jujur serta adil kepada masyarakat pengguna layanan. Peningkatan kinerja aparatur negara dapat dilakukan seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pendayagunaan aparatur negara.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut (Moehariono 2012:96) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karakteristik individual menurut Stoner (1986) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja. Lebih lanjut (Robbins, 1996), mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri. Sedangkan karakteristik individu yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Jenis kebutuhan.

Sumber daya yang ada di lingkungan BPBD Kota Batu mempunyai karakteristik individu, kemampuan atau keahlian yang berbeda-beda dan belum semua pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam usaha penanggulangan bencana mulai dari pra bencana, masa tanggap darurat dan transisi kepemulihan serta pasca bencana. Sehingga berpengaruh terhadap ketrampilan dan kemampuan serta keahlian para pegawai yang ditunjukkan dengan kompetensi yang dimiliki karena belum semua pegawai memiliki sertifikasi kompetensi di bidang penanggulangan bencana. Hal ini secara otomatis juga akan mempengaruhi kinerja kinerja pegawai di BPBD Kota Batu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membahas, mengkaji lebih jauh dengan tujuan untuk mengkaji dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai, pengaruh karakteristik individu terhadap kompetensi pegawai, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Batu.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut (Moeheriono 2012:96) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Menurut Wirawan (2009), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Kuantitatif (seberapa banyak)*

Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. *Kualitatif (seberapa baik)*

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

c. **Ketetapan Waktu**

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

**1) Kriteria Pengukuran Kinerja**

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (1998 : 383) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality (Kualitas)*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity (Kuantitas)*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness (Ketepatan waktu)*

Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost – effectiveness (Biaya – Efektivitas)*

Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision (Kebutuhan untuk pengawasan)*

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact (Dampak dalam pribadi)*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong (1998) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu input, process, output, dan outcome.

1. *Input : The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute). Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian membawa ke pekerjaan mereka (atribut mereka).*

Hal ini menyangkut atribut individual.

2. *Process : How individual believe in carrying out their work the behavioral competence bring to full their accountability.*

*(Bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka, kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas mereka).*

Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

3. *Output : The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.*

*(Hasil terukur dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka).*

Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

4. *Outcomes: The impacts of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or finction and ultimately, the organization.*

*(Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau fungsi dan tujuan, organisasi).*

Kualitas identik dengan mutu, yang secara umum, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan secara berkelanjutan.

### 1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah proses belajar mengenai suatu wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri yaitu: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan sesuai prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Menurut Mathis (2006:301), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan datang.

Menurut Simamora (2004) manfaat pelatihan antara lain :

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan.
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

## 2) Penilaian Pelatihan

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirk Patrick (1994) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 5 tingkatan evaluasi, meliputi:

1. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
2. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
3. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
4. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

Return on Investment (ROI), ROI merujuk pada perbandingan manfaat moneter dari suatu pelatihan dengan biaya-biaya pelatihan. Tujuannya adalah mengetahui nilai balik modal dari pelaksanaan pelatihan.

## 3) Tujuan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (performance deficiencies). Kekurangan-kekurangan kinerja adalah kesenjangan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini menurut Simamora (2004) merupakan perbedaan antara perilaku aktual karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mengatasi kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan.

Karakteristik individual menurut Stoner (1986) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja. Lebih lanjut (Robbins, 1996), mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri. Sedangkan karakteristik individu yang dianggap

berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Jenis kebutuhan, yang menurut Maslow (Gibson, 1996) menyatakan bahwa kebutuhan manusia di bagi atas:

- a. Fisiologis : Makanan, Minuman, Tempat tinggal dan kesehatan.
- b. Keamanan dan Keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki: Sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, dan kasih sayang.
- d. Penghargaan: Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui mamaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan profesi.

Menurut Mathis (Almalifah Mahmodha Siti, 2005) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang dapat berprestasi yaitu antara lain :

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistik, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Indikator karakteristik individu menurut Path-Goal Theory (teori jalur tujuan), yaitu sebagai berikut:

1. Letak Kendali (*Locus of Control*). Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.
2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*). Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.
3. Kemampuan (*Abilities*). Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achieve mentoriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achieve mentoriented*, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter *dalam* Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompentensi adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha N. (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Byars dan Rue (1997) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

1. Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
2. Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
3. Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
4. Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut Boulter *et.al* (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill*, *Knowledge*, *Self-Concept*, *Self Image*, *Trait* dan *Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer* komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai dari), misalnya: pemimpin, *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konstitusi berperilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

#### A. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dan tinjauan teori, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- $H_1$ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi
- $H_2$ : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kompetensi
- $H_3$ : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
- $H_4$ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai
- $H_5$ : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa studi kasus yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2005:50).

Mengacu pada tujuan penelian ini yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan, karakteristik individu terhadap kompetensi, pengaruh pelatihan dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu yang berjumlah 45 orang pegawai, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil semua kuisisioner kepada seluruh pegawai sebagai alat pengumpul data yang utama.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif
- b. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing *item* pernyataan dengan skor total *item* pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2006:42)

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Yaitu membandingkan *p value* yang diperoleh dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan terdistribusi secara normal jika *p value*  $> \alpha$  0,05, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2006).

### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dengan variabel yang lain. Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji linier tidaknya variabel data yang akan



dianalisis (Sudjana, 2003: 331). Data dikatakan linier jika nilai probabilitas atau signifikansi  $> 0,05$ , begitu juga sebaliknya, data dikatakan tidak linier jika nilai probabilitas atau signifikansi  $< 0,05$ .

#### 5. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

#### c. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:259) adalah “Analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### A. Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel pelatihan yaitu sebesar 4,27 yang berada di skala 4,2 – 5 yang berarti pelatihan di BPBD Kota Batu sangat tinggi.
2. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel karakteristik individu yaitu sebesar 3,83 yang berada di skala 3,2 – 4 yang berarti karakteristik individu di BPBD Kota Batu tinggi.
3. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel kompetensi yaitu sebesar 4,37 yang berada di skala 4,2 – 5 yang berarti kompetensi di BPBD Kota Batu sangat tinggi.
4. Berdasarkan nilai *mean* skor variabel kinerja yaitu sebesar 3,96 yang berada di skala 3,2 – 4 yang berarti kinerja di BPBD Kota Batu tinggi.

#### B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas  
variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan relevan atau valid.
2. Uji Reliabilitas  
variabel yang digunakan adalah *reliable*, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.
3. Uji Normalitas

Diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi  $0,396 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linieritas

nilai signifikansi variabel  $Y * X_1$  lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara variabel Y dengan  $X_1$  tidak mempunyai hubungan yang linier. Dan nilai signifikansi  $Y * X_2$  lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara variabel Y dengan  $X_2$  mempunyai hubungan yang linier. Sedangkan nilai signifikansi variabel  $Y * X_3$  lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan antara variabel Y dengan  $X_3$  mempunyai hubungan yang linier.

#### 5. Uji Multikolinieritas

tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF yang semuanya kurang dari 10.

### C. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu pelatihan dan karakteristik individu serta variabel *intervening* yaitu kompetensi, dengan variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai.

Dengan menggunakan uji t dapat disimpulkan, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antar variabel, begitu juga sebaliknya. Adapun dengan menggunakan uji F dapat disimpulkan, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antar variabel, begitu juga sebaliknya.

**Tabel Hasil Analisis Jalur**

<i>Standardized</i>		$t_{hitung}$		$t_{tabel}$	$F_{hitung}$		$F_{tabel}$	Sig.		$\alpha$	Keterangan
Jalur	Beta ( $\beta$ )										
$X_1 \rightarrow X_3$	0,025	0,136	<	2,019	0,32	<	2,83	0,968	>	0,05	Tidak Signifikan
$X_2 \rightarrow X_3$	- 0,051	-0,248	<	2,019	0,32	<	2,83	0,968	>	0,05	Tidak Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,196	1,774	<	2,019	7,854	>	2,83	0,000	<	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,455	3,651	>	2,019	7,854	>	2,83	0,000	<	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	0,053	0,568	<	2,019	7,854	>	2,83	0,000	<	0,05	Signifikan
$\varepsilon_1$	0,989	-		-	-		-	-		-	-
$\varepsilon_2$	0,797	-		-	-		-	-		-	-

Berdasarkan koefisien jalur pada tabel di atas, maka didapat persamaan :

$$X_3 = 44,002 + 0,025 X_1 + (-0,051) X_2 + \varepsilon_1$$

$$X_3 = 44,002 + 0,025 X_1 + (-0,051) X_2 + 0,989 \varepsilon_1$$

$$Y = 8,843 + 0,196 X_1 + 0,455 X_2 + 0,053X_3 + \varepsilon_2$$

$$Y = 8,843 + 0,196 X_1 + 0,455 X_2 + 0,053X_3 + 0,797 \varepsilon_2$$

Dari persamaan  $44,002 + 0,025 X_1 + (-0,051) X_2 + 0,989 \varepsilon_1$  menunjukkan penambahan 1 tingkat pelatihan ( $X_1$ ) akan meningkatkan nilai Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,025, dan karakteristik individu ( $X_2$ ) akan menurunkan nilai kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,051, serta persamaan  $Y = 8,843 + 0,135 X_1 + 0,513 X_2 + 0,013 X_3 + 0,779 \varepsilon_2$  menunjukkan penambahan 1 tingkat pelatihan ( $X_1$ ) akan meningkatkan nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,135, penambahan 1 tingkat karakteristik individu ( $X_2$ ) akan meningkatkan nilai kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,513, dan penambahan 1 tingkat kompetensi ( $X_3$ ) akan meningkatkan nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,013.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (uji 2 sisi,  $0,05 : 2 = 0,025$ ), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $45-3-1 = 41$ . Sedangkan Tabel distribusi F  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df<sub>1</sub>)  $k-1$  atau  $4-1 = 3$ , dan (df<sub>2</sub>)  $n-k$  atau  $45 - 4 = 41$  dicari pada hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, karakteristik dan variabel *intervening* yaitu kompetensi, serta variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Variabel pelatihan terhadap kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,136 < 2,019$ ) dan signifikansi  $0,893 > 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,32 < 2,83$ ) dan signifikansi  $0,968 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti pengaruh pelatihan terhadap kompetensi tidak signifikan di lingkungan BPBD Kota Batu.

Hasil analisa di atas menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 0,136 lebih kecil dari t tabel = 2,019 dengan alpha 5% dan pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap kompetensi adalah hanya sebesar - 0,051 atau - 0,51%.

### 2) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kompetensi

Variabel karakteristik individu terhadap kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,248 < 2,019$ ) dan signifikansi  $0,805 > 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,32 < 2,83$ ) dan signifikansi  $0,968 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti pengaruh karakteristik individu terhadap kompetensi tidak signifikan di BPBD Kota Batu.

Hasil analisa di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung = - 0,248 lebih kecil dari t tabel = 2,019 dengan alpha 5% dan pengaruh langsung variabel karakteristik individu kerja terhadap kompetensi adalah hanya sebesar 0,025 atau 0,25%.

### 3) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Variabel pelatihan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,774 < 2,019$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,854 > 2,83$ ) dan signifikansi  $0,000 <$

0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja di lingkungan BPBD Kota batu.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $f$  dimana  $f_{hitung} = 7,854$  lebih besar dari  $f_{tabel} = 2,83$  dengan  $\alpha 5\%$  yang berarti ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja di lingkungan BPBD Kota batu dengan pengaruh langsung sebesar 0,196 atau 1,96%, sementara pengaruh secara tidak langsung variabel pelatihan di mediasi kompetensi terhadap kinerja adalah :  $(0,025 \times 0,053) = 0,0013$  atau 0,004%. Berdasarkan nilai pengaruh langsung (0,196) dan nilai pengaruh tidak langsung (0,0004), jadi total pengaruh adalah  $0,196 + 0,0013 = 0,197$ , dengan kata lain pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung, pelatihan di mediasi kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan BPBD Kota batu.

#### **4) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja**

Variabel karakteristik individu terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,651 < 2,019$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,854 > 2,83$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja di lingkungan BPBD Kota batu.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji  $f$  dimana  $f_{hitung} = 7,854$  lebih besar dari  $f_{tabel} = 2,83$  dengan  $\alpha 5\%$  yang berarti ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota batu dengan pengaruh langsung sebesar 0,455 atau 4,55%, sementara pengaruh secara tidak langsung variabel karakteristik individu di mediasi kompetensi terhadap kinerja adalah :  $(0,455 \times 0,053) = 0,024$  atau 0,02%. Berdasarkan nilai pengaruh langsung (0,455) dan nilai pengaruh tidak langsung (0,024), jadi total pengaruh adalah  $0,455 + 0,024 = 0,479$  dengan kata lain pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung, karakteristik individu yang di mediasi kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu.

#### **5) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel karakteristik individu terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,568 < 2,019$ ) dan signifikansi  $0,000 > 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,854 > 2,83$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota batu.

Hasil analisa di atas menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPBD Kota batu.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. Dengan kata lain pegawai yang tidak pernah atau jarang mengikuti pelatihan maka kan memiliki tingkat kompetensi yang rendah.
- 2) Karakteristik individu tidak pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. Dengan

- kata lain tidak dimaksimalkannya karakter individu yang dimiliki oleh masing-masing pegawai maka kompetensi yang dimiliki tidak akan meningkatkan.
- 3) Pelatihan secara signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung yang dimediasi kompetensi pegawai. Dengan kata lain semakin sering seorang pegawai mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan kebencanaan dan mempunyai kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut
  - 4) Karakteristik individu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung yang dimediasi kompetensi pegawai. Dengan kata lain semakin baik karakter individu pegawai dan mempunyai kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
  - 5) Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu, Dengan kata lain semakin baik keahlian atau kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo. Jakarta.
- Aryani, Linda dkk. 2013. Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pimpinan, *Jurnal ilmiah Psikologi*, Vol 9.
- Bernadin dan Russel. (1999). *Human Resoure Management*, Singapore : Mc. Graw Hill, Inc.
- Byars and Rue, 1997. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kirkpatrick, D.L. 1994. *Evaluating Training Program*. Prentice Hall International, Inc.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2006. *Human Resource Manajemen*, Jakarta: Salemba
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.